


بررسی و مقایسه نیمرخ بالینی و نیمرخ مسیر شغلی افراد جویای کار به کارگمارده و در حال انتظار مراکز کاریابی


مقدمه: چالشهای زندگی نوین و فطرت انسانی، درآمدهایی و حرکت به سمت مادی‌گرایی را تشویق می‌کند. در این مسیر شغل مهم‌ترین وسیله برای دستیابی به این منظور است. از این رو هدف پژوهش حاضر بررسی مقایسه نیمرخ بالینی (پرنخاشگری، اضطراب، وسواس، حساسیت فردی، شکایات جسمانی، روان‌پریشی، تصورات پارانوییدی، افسردگی و ترس مرضی) و مقایسه نیمرخ مسیر شغلی (رفتار، خودکارآمدی، باورکاریابی و انطباق‌پذیری) افراد به‌کارگمارده و افراد جویای کار در حال انتظار بود.


روش: روش پژوهش حاضر علی-مقایسه‌ای است. بدین منظور کلیه افراد جویای کار ثبت‌نام شده در مراکز کاریابیهای شهرستان نجف‌آباد در سال ۱۳۹۷ به‌عنوان جامعه در نظر گرفته شدند. از این بین ۱۱۰ نفر که ۵۲ نفر افراد جویای کار به‌کارگمارده و ۵۸ نفر افراد جویای کار در حال انتظار به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و در دو گروه به‌کارگمارده و جویای کار تقسیم شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی (ساویکاس و پورفیلی، ۲۰۱۲)، آزمون ۲۰ سؤالی رفتار کاریابی (صالحی، ۲۰۰۵)؛ آزمون ۱۰ سؤالی رفتار کاریابی (صالحی، ۲۰۰۵)؛ آزمون باورهای کاریابی (صالحی، ۲۰۰۵)، آزمون $SCL-90$ (دارگوئیس و همکاران، ۱۹۷۶) بودند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش تحلیل کوواریانس چندمتغیره و نرم‌افزار $SPSS-22$ انجام شد.

یافته‌ها: در بین ابعاد مسیر شغلی در خصیصه رفتارکاریابی و در بعد باور، اختلاف معناداری در بین دو گروه وجود داشت و در مورد ابعاد خودکارآمدی و انطباق‌پذیری تفاوت معناداری بین دو گروه وجود نداشت. همچنین در نیمرخ بالینی تنها در ابعاد حساسیت فردی، افسردگی، پرنخاشگری، پارانویا و روان‌پریشی اختلاف معناداری بین دو گروه وجود داشت.

بحث: افراد جویای کار در حال انتظار به دلیل ناتوانی در کاریابی در معرض آسیبها و اختلالهای روانی هستند. هرچقدر دوره بیکاری بیشتر می‌شود باور افراد در مورد شغل یابی تحت‌تأثیر قرار می‌گیرد. در دوره انتظار برای شغل یابی، آموزش مهارتهای کاریابی و راهبردهای جستجوی شغلی می‌تواند برای این افراد مؤثر باشد.

۱. **سمانه بهار لویی** 
کارشناس ارشد روانشناسی بالینی،
گروه روانشناسی بالینی، واحد
نجف‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی،
نجف‌آباد، ایران.

۲. **اکرم دهقانی** 
دکتر روانشناس، گروه روانشناسی
بالینی، واحد نجف‌آباد، دانشگاه آزاد
اسلامی، نجف‌آباد، ایران. (نویسنده
مسئول)
<Ddehghani55@yahoo.com>

۳. **رضوان صالحی** 
دکتر مشاوره، گروه روانشناسی،
دانشکده ادبیات و علوم انسانی،
دانشگاه شهرکرد، شهرکرد، ایران.

واژه‌های کلیدی:

افراد جویای کار، افراد به‌کارگمارده،
افراد در حال انتظار، نیمرخ بالینی،
نیمرخ مسیر شغلی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۲۸

Comparison of Clinical Profile and Career Path Profile of Job Seekers in Job Centers

- ▶ 1- **Samaneh Baharloei** ◉
M.A. in Clinical Psychology,
Department of Clinical
Psychology, Najafabad
Branch, Islamic Azad
University, Najafabad, Iran.
- ▶ 2- **Akram deghani** ◉
Ph.D Psychology,
Department of Clinical
Psychology, Najafabad
Branch, Islamic Azad
University, Najafabad, Iran.
(Corresponding author),
<Ddeghani55@yahoo.com>
- ▶ 3- **Rezvan Salehi** ◉
Ph.D. in Counseling,
Department of Psychology,
Faculty of Literature and
Humanities, Shahrekord
University, Shahrekord, Iran.

Keywords:

Job seekers, Waiting for
job opportunities, Clinical
profile, Career profile

Received: 2020/01/23

Accepted: 2021/10/20

The challenges of modern life and human nature encourage the need to earn a living and move toward materialism, in which direction jobs are the most important means of achieving this. Therefore, the purpose of the present study was to compare the clinical profile (aggression, anxiety, obsession, individual sensitivity, somatic complaints, psychosis, paranoid imagery, depression, and fear) and to compare career path profile (behavior, self-efficacy, belief and adaptability in job seekers and those waiting for job opportunities. The research method was causal-comparative. For this purpose, all job seekers registered in Najaf Abad employment centers in 1397 (2018) were considered as the target community. Of these 110 people in the center, 52 persons had already been employed and 58 were job seekers, waiting for job opportunities. Research tools included Job Path Adaptation Questionnaire (Savikas & Porfil, 2012), 20 Questions about Job Behavior (Salehi, 2005); 10 Questions about Job Behavior (Salehi, 2005); Job Beliefs Test (Salehi, 2005) and SCL-90 (Dargoyess et al., 1973). Data were analyzed using multivariate analysis of covariance and SPSS-22 software. The results showed that there was a significant difference between the two dimensions of career path in behavioral attribute and in the belief dimension ($P < 0.05$) and there was no significant difference between self-efficacy, adaptability and job satisfaction ($P < 0.05$). / $0 < P$). Also, there was a significant difference between the two groups in the profile of individual sensitivity, depression, aggression, paranoia, and psychosis only ($P < 0.05$). Therefore, as job seekers are expected to be exposed to traumas and mental disorders due to their inability to find opportunities, it is recommended to conduct job skills training courses and job search strategies in job centers.

مقدمه

تأمین مشاغل پایدار و مناسب به‌عنوان یکی از مهم‌ترین شاخصهای توسعه اقتصادی-اجتماعی کشورها در نظر گرفته می‌شود و داشتن شغل به‌عنوان عاملی مهم در تأمین نیازهای زندگی و تأمین آسایش در نظر گرفته می‌شود و نتایج به‌دست‌آمده به خود فرد و جامعه برمی‌گردد و رضایت همه را ایجاد می‌کند (یانوس و همکاران، ۲۰۱۸).

هر انسان بنا بر فطرت انسانی، با یک سری از نیازها متولد می‌شود که این نیازها در طی رشد انسان تغییر می‌یابند. مجموعه‌ای از نیازها وجود دارند که در بین سایر نیازها از اهمیت بیشتری برخوردارند به‌طوری‌که حیات انسان به آنها وابسته است. دسته‌ای از نیازها بیشتر جنبه روانی دارند و پس از تأمین نیازهای حیاتی اولویت می‌یابند. انسان برای تأمین نیازهای اولیه یا حیاتی خود به منابع مادی نیازمند است و برای کسب منابع مادی همواره به کار و شغل نیاز داشته است. پس می‌توان گفت حیات آدمی به داشتن کار و کسب منابع مالی وابسته است.

در پیش گرفتن راهبردهای نادرست برای کاریابی می‌تواند به علت آگاهی نداشتن افراد، آموزش‌های نادرست خانواده و مدرسه و مهارت نداشتن افراد باشد. صرف‌نظر از این‌که علت به‌کارگیری راهبردهای ناصحیح چیست، آنچه مهم‌تر و ضروری‌تر به نظر می‌رسد این است که راهبردهای کاریابی در هر دو صورت (چه کار به‌اندازه کافی وجود داشته باشد و افراد راهبرد درست به کار نبرند و چه این‌که کار در جامعه محدود باشد) برای افراد جامعه موردنیاز و اساسی هستند (سوک‌نی، بندات و رافمن، ۲۰۱۷).

بیکاری علاوه بر ایجاد مشکلات و معضلات فراوان اقتصادی، جایگاه انسانی و اجتماعی و فرهنگی افراد را در جامعه تنزل می‌دهد و روحیه یأس و خودکم‌بینی و رکود و ناتوانی

در بین آنها را رواج می‌دهد (بوش و تاسی^۱، ۲۰۱۷). سازمان ملل در گزارش سالیانه خود در سال ۲۰۱۸ هدف توسعه پایدار را اطمینان از زندگی سالم و ارتقای سلامت برای همه در همه سنین اعلام داشته است (سازمان ملل، ۲۰۱۸). اشتغال باعث تشویق بهره‌وری برای جامعه می‌شود و منجر به ثبات اقتصادی، روابط اجتماعی، افزایش رفاه، غرور ملی و کیفیت بالاتر زندگی برای افراد می‌شود (ون نیکرک و همکاران^۲، ۲۰۱۵).

انتخاب شغل فرآیندی پیچیده است که عوامل بسیاری در آن دخالت دارند. دسته‌ای از این عوامل به خود فرد مربوط می‌شود که از آن جمله می‌توان وضع جسمانی، استعداد و رغبت را نام برد. دسته‌ای دیگر عوامل محیطی و بازار کار و مشاغل را شامل می‌شود. هرچه اطلاعات بیشتر و دقیق‌تر درباره ویژگیهای شخصیتی خود و فرصتهای استخدامی و مشاغل داشته باشد انتخاب او مناسب‌تر خواهد بود. یکی از مسائل مهم برای جویندگان شغل، آگاهی از روشهای نوین کاریابی است. اکنون با ورود به قرن بیست و یکم انتخاب راهبرد یافتن شغل، می‌تواند سرعت دستیابی به شغل موردعلاقه را دستخوش تغییرات عمیقی کند و مسئله «چگونه رقابت کردن و نیازها و توقعات بازار کار» افراد بیکار را بر آن می‌دارد که از نظر جسمانی چابک و پرتحرک، از نظر ذهنی بیدار و هوشیار و از نظر روان‌شناختی شایسته و توانا باشند (سوکو نیک و همکاران، ۲۰۱۷).

در فضای کنونی، کاریابی یکی از مهم‌ترین مسائلی است که افراد در مقاطع تحصیلی مختلف و با وضعیتهای اجتماعی - اقتصادی متفاوت درگیر آن هستند. در این میان به نظر می‌رسد در کشور ما با وجود اینکه جویندگان کار بسیار زیادند اما مهارتهای کاریابی و جستجوی شغل کمتر موردتوجه است و نگرش و باور غالب افراد جامعه بر کمبود فرصتهای شغلی تاکید دارد. آرولمنی و آرولمنی^۳ (۲۰۰۴) نیز به این باورهای شغلی اشاره کرده‌اند

1. Bush and Tassé

2. Van Niekerk

3. Aralmani and Arulmani

و تأثیر آنها را روی تصمیم‌گیری شغلی بسیار مهم معرفی کرده‌اند. این امر باعث شده که جویندگان کار کمتر به سمت فراگیری مهارت‌های کاریابی رفته و از روش‌های منفعلی برای جستجو استفاده کنند.

در واقع کاریابی نیازمند مقدماتی چون فعالیت کاریابی^۱، خودکارآمدی کاریابی^۲ و باورهای کاریابی^۳ است که روی هم رفته رفتار کاریابی^۴ را شکل می‌دهند و نهایتاً با افزایش رفتار کاریابی، یافتن کار و شغل میسر خواهد شد (ساکس و آشفورد^۵، ۱۹۹۹). از این رو رفتار کاریابی را می‌توان مجموعه فعالیتها و رفتارهای منظم، سازمان‌یافته و هدف‌داری دانست که به منظور شناسایی و جستجوی فرصت‌های شغلی، برای اشتغال انجام می‌شود (کانفر^۶ و همکاران، ۲۰۰۱).

در جریان جستجو برای کار، باورها و افکار خودکارآمدی اهمیت پیدا می‌کنند و تصمیم‌گیری شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهند (آرالمنی و آرولمنی، ۲۰۰۴). باورها را می‌توان تحت عنوان احتمال ذهنی وجود یک ارتباط بین موضوع مورد باور، برخی موضوعات، ارزشها، مفاهیم یا اسنادها تعریف کرد (مصحف، ۲۰۰۵). باورهای کاریابی به داوریهای ذهنی فرد نسبت به خود در ارتباط با انتخاب شغل اشاره دارد و جریان تصمیم‌گیری شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (آرالمنی و آرولمنی، ۲۰۰۴).

خودکارآمدی کاریابی نیز به اعتماد شخص به تواناییها و قابلیت‌های خود در فرایند جستجو و کاریابی گفته می‌شود (بندورا^۷، ۱۹۹۷) رفتار کاریابی بطور معناداری با یافتن شغل مرتبط بوده و وجود چندین سابقه کاریابی بطور معناداری با موفقیت شغلی مرتبط است (ساکس و آشفورد^۸، ۲۰۰۰).

1. Job search activity
3. job search beliefs
5. Saks and Ashforth
7. Bandura

2. job search self - efficacy
4. job search behavior
6. Kanfer
8. Saks and Ashforth

بیکاری یکی از چالش‌های مهم فرد جویای کار است که موجب انزوا و سرخوردگی و عدم حضور اثرگذار در جامعه می‌شود. حق داشتن شغل از اهمیت زیادی در زندگی افراد برخوردار است، زیرا محرومیت از فرصتهای شغلی یکی از علل عمده فقر در جامعه است (باسکوم و کریستنسن، ۲۰۱۷).

رضایی و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهش خود نشان داد بیکارشدگان جویای کار از پیامدهای روان‌شناختی بیکارشدگی (پرخاشگری، اضطراب و افسردگی) رنج برده و راهبردهای عملی بازگشت به کار و نیز انتخاب هدف و برنامه مناسب شغل یابی و کسب مهارت‌ها را نیاز دارند. آموزش به منظور ارزیابی مجدد تواناییها، انتخاب هدف و برنامه‌ریزی مناسب برای جمع‌آوری درست اطلاعات شغلی، ارتقای مهارت حل مسئله و در نهایت رسیدن به خودکارآمدی شغلی برای این افراد لازم است.

نتایج پژوهش سلطان‌زاده و همکاران (۱۳۹۵) و وانگ فو^۱ (۲۰۱۵) نشان داد که مؤلفه خودکارآمدی، رفتار و باور می‌تواند انطباق‌پذیری مسیر شغلی را افزایش دهد. زهراکار (۲۰۰۹) و هوانگ^۲ و همکاران (۲۰۱۴) نشان دادند که نیم‌رخ بالینی افراد غیر شاغل در حوزه علائم جسمانی، اضطراب و اختلال خواب، اختلال در کارکردهای اجتماعی و افسردگی در مقایسه با افراد شاغل بسیار پایین است.

کیدوای و سارور^۳ (۲۰۱۵) و لورنس^۴ (۲۰۱۵) نیز بیان داشتند پیامدهای روانشناسی بیکارشدگی شامل مشکلات افسردگی، اضطراب، پرخاشگری، وسواس و شکایات جسمانی بود. البته شایان‌ذکر است که شاغل یا بیکار بودن در خانواده زمانی که فرد متأهل است تأثیراتی دوچندان دارد. خانواده شاغل، نوع جدیدی از خانواده در جامعه است که منابع جدیدی برای رضایت و از طرفی انواع جدیدی از مشکلات تهدیدکننده زندگی را ارائه کرده است (بت^۵ و همکاران، ۲۰۱۷).

1. Wang Fu
4. Laurence

2. Huang
5. Bet

3. Kidwai and Sarwar

در ایران و خارج از کشور پژوهش‌های اندکی به بررسی ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی افراد شاغل و جویای کار انجام شده است. بنابراین هدف از پژوهش حاضر بررسی و مقایسه نیمرخ بالینی و نیمرخ مسیر شغلی افراد جویای کار به‌کارگمارده شده و افراد در حال انتظار برای کار در مراکز کاریابی انجام شد.

روش

روش این پژوهش علی-مقایسه‌ای بود. بدین منظور کلیه افراد جویای کار ثبت‌نام شده در مراکز کاریابیهای شهرستان نجف‌آباد در سال ۱۳۹۷ به‌عنوان جامعه در نظر گرفته شدند. در بازه زمانی فروردین الی اسفند تعداد ۲۱۰ نفر ثبت‌نام کرده بودند. از طریق روش نمونه‌گیری در دسترس به دو گروه به‌کارگمارده و جویای کار مراجعه شد و پرسشنامه‌های مربوطه بین افرادی که تمایل به شرکت در پژوهش داشتند توزیع شد. ۵۲ نفر از افراد به‌کارگمارده و ۵۸ نفر از افراد جویای کار در حال انتظار در این پژوهش همکاری داشتند. شایان‌ذکر است برای دسترسی به افراد به‌کارگمارده شده، به محل کار آنها مراجعه شد. در انتخاب نمونه محدودیت سنی، جنسیتی و تحصیلی وجود نداشت.

ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی (ساویکاس و پورفیلی^۱، ۲۰۱۲)، آزمون ۲۰ سؤال رفتار کاریابی (صالحی، ۲۰۰۵)؛ آزمون ۱۰ سؤال رفتار کاریابی (صالحی، ۲۰۰۵)؛ آزمون باورهای کاریابی (صالحی، ۲۰۰۵)، آزمون SCL-90 (دارگوئیس^۲ و همکاران، ۱۹۷۶) بودند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش تحلیل کوواریانس چندمتغیره و نرم‌افزار SPSS-22 انجام شد.

پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی: این مقیاس که در سال ۲۰۱۲ با همکاری ۱۳ کشور دنیا به سرپرستی مارک ساویکاس ساخته شد، چهار بعد انطباق‌پذیری مسیر شغلی را که

1. Savickas and Porfeli

2. Derogatisl

عبارتند از دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد، اندازه‌گیری می‌کند (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲). این مقیاس ۲۴ گویه دارد که هر یک از خرده‌مقیاس‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی، ۶ سؤال را به خود اختصاص داده است. سؤالات ۱ تا ۶ دغدغه، ۷ تا ۱۲، کنترل، ۱۳ تا ۱۸ کنجکاوی و ۱۹ تا ۲۴ به اعتماد اختصاص دارد.

پاسخگویان از مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت، از ۵، کاملاً موافقم تا ۱، کاملاً مخالفم استفاده می‌کنند؛ بنابراین حداقل نمره ۲۴ و حداکثر نمره ۱۲۰ است که نمره پایین‌تر بیانگر انطباق‌پذیری کمتر و نمره بالاتر بیانگر انطباق‌پذیری بالاتر در مسیر شغلی افراد است. ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲) ابتدا روایی محتوایی مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی را توسط یک تیم بین‌المللی روان‌شناسان شغلی بررسی و تأیید کردند و سپس روایی سازه این مقیاس را ابتدا از طریق تحلیل عاملی اکتشافی و سپس تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول در بین ۱۳ کشور بررسی کردند. پایایی این مقیاس به روش آلفای کرونباخ توسط ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲) در بین ۱۳ کشور برای بعد دغدغه ۰/۸۳، کنترل ۰/۷۴، کنجکاوی ۰/۷۹ و اعتماد ۰/۸۵ و کل مقیاس ۰/۹۲ به دست آمد.

در پژوهش عابدی و همکاران (۲۰۱۳) نیز آلفای کرونباخ برای بعد دغدغه ۰/۷۵، کنترل ۰/۶۵، کنجکاوی ۰/۸۲ و اعتماد ۰/۸۰ و برای کل مقیاس ۰/۹۲ گزارش شد.

آزمون رفتارکاریابی (صالحی، ۲۰۰۵): مقیاس فعالیت کاریابی شامل ۲۰ سؤال است که با گزینه‌های بلی و خیر نمره‌گذاری شده است. این مقیاس انواع فعالیتهای کاریابی اعم از مراجعه به مراکز، تهیه رزومه، مصاحبه، مطالعه، مشورت، مراجعه به اینترنت و فعالیتهایی از این قبیل را اندازه‌گیری می‌کند. مقیاس در تابستان ۸۴ ساخته شد و به منظور بررسی سؤالات، آزمون روی تعدادی از دانشجویان و فارغ‌التحصیلان جویای کار دانشگاه اصفهان اجرا شد و روایی و پایایی سؤالات به دست آمد. این مقیاس مجدداً در جامعه موردنظر روی ۷۰ نفر از زنان بیکار شهرکرد اجرا شد و همبستگی هر سؤال با نمره کل آزمون به دست آمد و نهایتاً

یک سؤال که همبستگی معناداری با کل آزمون نداشت حذف شد و پرسشنامه نهایی با ۱۹ سؤال تدوین شد. در بررسی همسانی درونی آزمون، آلفای کرونباخ $0/78$ به دست آمد. در ضمن روایی محتوایی آزمون به تأیید سه نفر از متخصصان رسید.

آزمون خودکارآمدی کاریابی (صالحی، ۲۰۰۵): این مقیاس شامل ۱۰ سؤال است که هر سؤال دارای ۵ گزینه با نمره‌های ۱ تا ۵ است. این مقیاس اعتماد به تواناییها و قابلیت‌های افراد در کاریابی را موردسنجش قرار می‌دهد. ساخت این آزمون نیز همانند دو مقیاس بالا بوده است. در تعیین همبستگی هر سؤال با نمره کل در جامعه موردنظر، همه سؤالات تأیید شد. همسانی درونی آزمون در بین زنان بیکار شهرکرد از طریق آلفای کرونباخ $0/89$ به دست آمد. نمره‌گذاری این آزمون نیز از راست به چپ است که گزینه‌های کاملاً موافق نمره ۵، موافق نمره ۴، به‌طور متوسط موافق نمره ۳، مخالف نمره ۲ و کاملاً مخالف نمره ۱ می‌گیرند. روایی محتوایی این مقیاس نیز توسط سه متخصص در حوزه علوم رفتاری مورد تأیید قرار گرفت.

آزمون باورهای کاریابی (صالحی، ۲۰۰۵): این مقیاس شامل ۲۰ سؤال است که هر سؤال دارای ۵ گزینه با نمره‌های ۱ تا ۵ است. این مقیاس باورهای مثبت و منفی کاریابی مثل «کار پیدا کردن به تلاش فرد بستگی دارد» و «داشتن آشنا در ادارات شانس کاریابی را بالا می‌برد» را می‌سنجد که در پژوهش حاضر نمره فرد برابر با نمره‌ای است که مربوط به باورهای مثبت کاریابی است. در بررسی همبستگی هر سؤال با کل آزمون ۲ سؤال که همبستگی معناداری با کل آزمون نداشتند حذف شدند. در بررسی همسانی درونی آزمون برای زنان بیکار شهرکرد، با حذف ۵ سؤال، ضریب آلفای کرونباخ $0/81$ به دست آمد و نهایتاً پرسشنامه با ۱۳ سؤال تدوین شد. در این پرسشنامه (فرم اصلی) سؤال ۱، ۲، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۸، ۱۹ و ۲۰ از چپ به راست نمره‌گذاری می‌شوند. در فرم ۱۳ سؤالی تدوین شده برای شهرکرد سؤالات ۶، ۷، ۱۲ و ۱۳ از چپ به راست نمره‌گذاری می‌شوند. روایی محتوایی آزمون به تأیید سه نفر از متخصصان رسید.

چکلیست نیمرخ روانی SCL-90: این آزمون توسط دارگوئیس و همکارانش در سال ۱۹۷۶ معرفی شد و بر اساس تجربیات بالینی و تجزیه و تحلیل‌های روان‌سنجی از آن، مورد تجدیدنظر قرار گرفته و فرم نهایی آن در سال ۱۹۷۶ تهیه شد. در ایران میرزایی (۱۹۸۰) مطالعه‌ای برای هنجاریابی آن انجام داده است. هر یک از سؤالات آزمون از یک طیف ۵ درجه‌ای میزان ناراحتی که از نمره صفر - هیچ تا چهار - به شدت است تشکیل شده است. سؤالات آزمون ۹ بعد مختلف را در برمی‌گیرد. اگر میانگین به دست آمده بین ۹۰ تا ۲۰۰ باشد دال بر وجود مشکل قابل توجه در فرد است. اگر میانگین به دست آمده بیش از ۲۰۰ باشد بیانگر مشکل روانی جدی در فرد است. دروگاتیس و همکاران (۱۹۷۶) اعتبار درونی این پرسشنامه را با استفاده از ضریب آلفا، رضایت‌بخش گزارش کرده‌اند. بیشترین ضریب همبستگی برای افسردگی ۰/۹۵ و کمترین آن برای روان گسسته‌گرایی ۰/۷۷ به دست آمده است. در محاسبات اعتبار به شیوه باز آزمایی در مورد ۹۴ بیمار روانی ناهمگون پس از یک هفته از اجرای اول، ضرایب همبستگی بین ۰/۷ تا ۰/۹۰ به دست آمده است. در ایران نیز نتایج پژوهش مدبرنیا و همکاران (۲۰۱۰) حاکی از آن است که بین ۹ بعد SCL-90 و مقیاسهای MMPI همبستگی معناداری مشاهده شده است که بیشترین آن بین اضطراب و افسردگی SCL-90 با نوراستنی MMPI، ۰/۵۹ و سواس و روان گسسته‌گرایی SCL-90 با اسکیزوفرنی MMPI، ۰/۵۹ بوده است. همچنین بیشترین ضریب اعتبار در افسردگی با روش باز آزمایی ۰/۹۳ و آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمده است. نتایج پژوهشهای میرزایی (۱۹۸۰) و رضاپور (۱۹۹۷) نیز حاکی از روایی هم‌زمان و اعتبار به روش باز آزمایی مناسب این ابزار در جمعیت ایرانی است.

یافته‌ها

در مطالعه حاضر ۱۱۰ نفر مورد بررسی قرار گرفتند که وضعیت جمعیت شناختی آنها در جدول (۱) گزارش شده است.

جدول (۱) وضعیت جمعیت شناختی پاسخگویان

جنسیت	وضعیت شغلی	f	%
مرد	افراد به کار گمارده	۳۰	٪۲۷/۲۷
	افراد جویای کار در حال انتظار	۳۵	٪۳۰/۹
زن	افراد به کار گمارده	۲۲	٪۲۰
	افراد جویای کار در حال انتظار	۲۳	٪۲۰/۹
جمع کل		۱۱۰	٪۱۰۰

با توجه به نتایج جدول (۱) تعداد ۶۵ نفر با جنسیت مرد و ۴۵ نفر با جنسیت زن در این پژوهش شرکت داشتند.

جدول (۲) یافته‌های توصیفی خرده‌مقیاسهای مسیر شغلی در افراد به کار گمارده و افراد

جویای کار در حال انتظار

انطباق پذیری شغلی	باورهای کاریابی	خودکارآمدی	رفتار کاریابی		
۹۸/۵۳	۴۰/۲۶	۴۱/۲۸	۷/۹۸	M	افراد به کار گمارده
۵۲	۵۲	۵۲	۵۲	n	
۹/۵۴	۴/۹۷	۵/۵۹	۵/۴۳	SD	
۶۳	۲۶	۲۵	۱۰	Min.	
۱۱۷	۴۹	۵۰	۱۸	Max.	
۸۹/۵۸	۳۵/۰۱	۳۴/۸۲	۴/۵۱	M	افراد جویای کار در حال انتظار
۵۸	۵۸	۵۸	۵۸	n	
۱۸/۳۵	۹/۲۹	۱۰/۹۴	۵/۶۰	SD	
۲۴	۱۴	۱۰	۹	Min.	
۱۱۸	۴۷	۵۰	۱۹	Max.	

نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد در افراد به‌کار گمارده شده، میانگین رفتار کارایی $۷/۹۸$ خودکارآمدی کارایی $۴۱/۲۸$ ، باورهای کارایی $۴۰/۲۶$ و انطباق‌پذیری شغلی $۹۸/۵۳$ بود. در افراد جویای کار در حال انتظار میانگین رفتار کارایی $۴/۵۱$ ، خودکارآمدی کارایی $۳۴/۸۲$ ، باورهای کارایی $۳۵/۰۱$ و انطباق‌پذیری شغلی $۸۹/۵۸$ بود. در هر چهار مقیاس ذکر شده نمرات افراد جویای کار در حال انتظار کمتر از افراد به‌کار گمارده شده بود.

جدول (۳) یافته‌های توصیفی نیمرخ بالینی و خرده‌مقیاس‌های آن در افراد به‌کار گمارده و افراد

جویای کار در حال انتظار

Max.	Min.	SD	n	M	گروه	
۰/۴۲	۰/۱۳	۰/۱۵۸۰۵	۵۲	۰/۲۵۴۸	افراد به‌کار گمارده	شکایات جسمانی
۰/۴۲	۰/۱۹	۰/۱۳۳۱۳	۵۸	۰/۳۰۱۴	جویای کار در حال انتظار	
۵	۲	۱/۸۴	۵۲	۲/۷۲	افراد به‌کار گمارده	وسواس
۵	۱/۴۰	۱/۱۷	۵۸	۳/۶۶	جویای کار در حال انتظار	
۴/۴۴	۱/۶۷	۱/۷۲	۵۲	۲/۳۶	افراد به‌کار گمارده	حساسیت فردی
۴/۴۴	۱/۵۶	۱/۳۱	۵۸	۳/۳۴	جویای کار در حال انتظار	
۴/۶۲	۱/۳۱	۱/۸۴	۵۲	۲/۲۳	افراد به‌کار گمارده	افسردگی
۴/۶۲	۲/۱۵	۱/۶۷	۵۸	۳/۱۷	جویای کار در حال انتظار	
۵	۱/۸۰	۱/۶۷	۵۲	۳/۲۸	افراد به‌کار گمارده	اضطراب
۵	۲/۵۰	۱/۳۹	۵۸	۳/۸۹	جویای کار در حال انتظار	
۵	۱/۵۰	۱/۶۶	۵۲	۳/۲۹	افراد به‌کار گمارده	پرخاشگری
۵	۲	۱/۶۸	۵۸	۳/۵۴	جویای کار در حال انتظار	
۵	۱/۲۹	۱/۹۸	۵۲	۳/۱۸	افراد به‌کار گمارده	ترس مرضی
۵	۲	۱/۱۲	۵۸	۴/۳۱	جویای کار در حال انتظار	
۵	۲	۱/۵۸	۵۲	۳/۰۲	افراد به‌کار گمارده	تصورات پارانوییدی
۵	۱/۶۷	۱/۸۳	۵۸	۳/۱۶	جویای کار در حال انتظار	
۵	۱/۱۰	۲/۰۸	۵۲	۲/۹۳	افراد به‌کار گمارده	روان‌پریشی
۵	۲/۹۰	۱/۵۸	۵۸	۳/۹۷	جویای کار در حال انتظار	

نتایج جدول نشان می‌دهد که در تمامی خرده‌مقیاسهای SCL-9 میانگین نمرات افراد در حال انتظار برای کار از افراد به‌کار گمارده شده بالاتر است.

نتایج تحلیل کوواریانس چندمتغیره برای بررسی تفاوت در ابعاد مسیر شغلی در دو گروه افراد جویای کار به‌کار گمارده و افراد جویای کار در حال انتظار با توجه به متغیرهای همپراش / کووریت (جنسیت، تحصیلات)، در جدول (۴) گزارش شده است.

جدول (۴) نتایج تحلیل کوواریانس ابعاد مسیر شغلی

میزان تأثیر	<i>p</i>	<i>F</i>	<i>MS</i>	<i>Df</i>	<i>SS</i>		
۰/۰۰۲	۰/۷۶۲	۰/۰۹۳	۳/۵۹	۱	۳/۵۹	رفتار یابی	جنسیت
۰/۰۰۴	۰/۷۰۴	۰/۱۴۶	۱۰/۰۸	۱	۱۰/۰۸	خودکارآمدی	
۰/۰۱۷	۰/۴۰۸	۰/۶۹۹	۳۲/۶۸	۱	۳۲/۶۸	باور	
۰/۰۱۸	۰/۴۰۰	۰/۷۲۴	۱۹/۷۹	۱	۱۹۰/۷۹	انطباق‌پذیری	
۰/۰۰۶	۰/۶۱۸	۰/۲۵۳	۹/۸۰۰	۱	۹/۸۰	رفتار یابی	تحصیلات
۰/۱۵۶	۰/۰۱۰	۷/۴۱۱	۵۱۰/۵۸	۱	۵۱۰/۵۸	خودکارآمدی	
۰/۰۵۹	۰/۱۲۱	۲/۵۰۹	۱۱۷/۳۰	۱	۱۱۷/۳۰	باور	
۰/۰۷۸	۰/۰۷۴	۳/۳۷۱	۸۸۸/۳۲	۱	۸۸۸/۳۲	انطباق‌پذیری	
۰/۱۲۴	۰/۰۲۲	۵/۶۶۸	۲۱۹/۳۵	۱	۲۱۹/۳۵	رفتار یابی	گروه
۰/۰۵۹	۰/۱۲۱	۲/۵۰۳	۱۷۲/۴۴	۱	۱۷۲/۴۴	خودکارآمدی	
۰/۱۸۹	۰/۰۰۴	۹/۳۰۹	۴۳۵/۱۴	۱	۴۳۵/۱۴	باور	
۰/۰۴۱	۰/۲۰۱	۱/۶۸۸	۴۴۴/۸۹	۱	۴۴۴/۸۹	انطباق‌پذیری	

با توجه به جدول، تحلیل کوواریانس چندمتغیره برای بررسی تفاوت در ابعاد مسیر شغلی در دو گروه افراد جویای کار به کار گمارده و افراد جویای کار در حال انتظار با توجه به متغیرهای همپراش / کووریت (جنسیت، تحصیلات)، سطح معناداری بین دو گروه (افراد جویای کار به کار گمارده و افراد جویای کار در حال انتظار) به لحاظ جنسیت در همه ابعاد مسیر شغلی معنادار نیست ($p > 0/050$) و در مورد متغیر تحصیلات بین دو گروه در ابعاد خودکارآمدی ($p = 0/010$) و رغبت شغلی ($p = 0/032$) معنادار است و در مورد رفتاریابی، باور و انطباق پذیری به لحاظ تحصیلات معنادار نیست ($p > 0/050$). بعد از حذف متغیرهای کووریت (جنسیت و تحصیلات) نتایج به این صورت است که تنها در بعد رفتار یابی ($p = 0/022$) اختلاف معناداری بین دو گروه وجود دارد. با توجه به اینکه میانگین در گروه افراد جویای کار به کار گمارده ($7/98$) کمتر از گروه افراد جویا کار در حال انتظار که برابر ($40/26$) است و در بعد باور سطح معناداری برابر ($p = 0/004$) شده، اختلاف معناداری در بین دو گروه (افراد جویای کار به کار گمارده و افراد جویای کار در حال انتظار) وجود دارد با توجه به اینکه میانگین در گروه افراد جویای کار به کار گمارده برابر $4/51$ که کمتر از میانگین گروه افراد جویا کار در حال انتظار که برابر $35/01$ است و در مورد ابعاد خودکارآمدی و انطباق پذیری تفاوت معناداری وجود ندارد ($p > 0/050$).

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

پرتال جامع علوم انسانی

جدول (۵) نتایج تحلیل کوواریانس ابعاد نیمرخ بالینی

میزان تأثیر	P	F	MS	df	SS		
۰/۰۰۳	۰/۷۲۴	۰/۱۲۶	۰/۰۰۱	۱	۰/۰۰۱	جسمانی	جنسیت
۰/۰۲۳	۰/۲۸۹	۱/۱۴۸	۰/۹۵۷	۱	۰/۹۵۷	وسواس	
۰/۰۱۵	۰/۳۹۱	۰/۷۴۸	۰/۳۷۱	۱	۰/۳۷۱	حساسیت فردی	
۰/۰۰۰	۰/۹۰۰	۰/۰۱۶	۰/۰۱۳	۱	۰/۰۱۳	افسردگی	
۰/۰۰۵	۰/۶۲۳	۰/۲۴۴	۰/۱۶۱	۱	۰/۱۶۱	اضطراب	
۰/۰۰۰	۰/۹۵۱	۰/۰۰۴	۰/۰۰۳	۱	۰/۰۰۳	پرخاشگری	
۰/۰۰۳	۰/۷۲۱	۰/۱۲۹	۰/۱۱۰	۱	۰/۱۱۰	ترس مرضی	
۰/۰۱۲	۰/۴۴۷	۰/۵۸۸	۰/۳۹۷	۱	۰/۳۹۷	پارانویا	
۰/۰۰۰	۰/۹۳۸	۰/۰۰۶	۰/۰۰۵	۱	۰/۰۰۵	روان پریشی	
۰/۰۰۴	۰/۷۲۴	۰/۱۹۶	۰/۰۰۱	۱	۰/۰۰۱	جسمانی	
۰/۰۰۰	۰/۲۸۹	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۱	۰/۰۰۱	وسواس	
۰/۰۱۴	۰/۳۹۱	۰/۶۸۵	۰/۳۴۰	۱	۰/۳۴۰	حساسیت فردی	
۰/۰۰۲	۰/۹۰۰	۰/۰۸۰	۰/۰۶۴	۱	۰/۰۶۴	افسردگی	
۰/۰۱۹	۰/۶۲۳	۰/۹۱۰	۰/۵۹۹	۱	۰/۵۹۹	اضطراب	
۰/۰۱۳	۰/۲۹۰	۰/۶۲۰	۰/۴۶۵	۱	۰/۴۶۵	پرخاشگری	
۰/۰۲۳	۰/۷۲۶	۱/۱۴۳	۰/۹۷۴	۱	۰/۹۷۴	ترس مرضی	
۰/۰۰۳	۰/۸۳۰	۰/۱۲۵	۰/۰۸۴	۱	۰/۰۸۴	پارانویا	
۰/۰۰۱	۰/۰۹۹	۰/۰۴۷	۰/۰۴۰	۱	۰/۰۴۰	روان پریشی	

میزان تأثیر	P	F	MS	df	SS	
۰/۰۵۶	۰/۰۹۹	۲/۸۳۵	۰/۰۱۸	۱	۰/۰۱۸	جسمانی
۰/۰۷۲	/۰/۶۰	۳/۷۰۳	۳/۰۸۷	۱	۳/۰۸۷	وسواس
۰/۱۰۱	۰/۰۲۴	۵/۴۲۱	۲/۶۸۹	۱	۲/۶۸۹	حساسیت فردی
۰/۱۵۰	۰/۰۰۶	۸/۴۵۴	۶/۷۷۱	۱	۶/۷۷۱	افسردگی
۰/۰۶۵	۰/۰۷۵	۳/۳۲۰	۲/۱۸۳	۱	۲/۱۸۳	اضطراب
۰/۰۹۹	۰/۰۲۶	۵/۲۴۶	۳/۹۴۲	۱	۳/۹۴۲	پرخاشگری
۰/۰۶۴	۰/۰۷۶	۳/۲۹۷	۲/۸۱۰	۱	۲/۸۱۰	ترس مرضی
۰/۰۱۲۰	۰/۰۱۴	۶/۵۴۴	۴/۴۲۲	۱	۴/۴۲۲	پارانویا
۰/۱۱۱	۰/۰۱۸	۶/۰۰۵	۵/۱۲۸	۱	۵/۱۲۸	روان‌پریشی

با توجه به جدول تحلیل کوواریانس چندمتغیره برای بررسی تفاوت در ابعاد نیم‌رخ بالینی در دو گروه افراد جویای کار به‌کار گمارده و افراد جویای کار در حال انتظار با توجه به متغیرهای همپراش/ کووریت (جنسیت و تحصیلات)، سطح معناداری بین دو گروه (افراد جویای کار به‌کار گمارده و افراد جویای کار در حال انتظار) به لحاظ جنسیت و تحصیلات در همه ابعاد نیم‌رخ بالینی (جسمانی، وسواس، حساسیت فردی، افسردگی، اضطراب، پرخاشگری، ترس مرضی، پارانویا و روان‌پریشی) معنادار نیست ($p > ۰/۰۵۰$).

در سطر بعدی بعد از حذف متغیرهای کووریت (جنسیت و تحصیلات) نتایج به این صورت است که برای ابعاد حساسیت فردی ($p = ۰/۰۲۴$) میانگین برای افراد جویای کار به‌کار گمارده = $۲/۳۶۷$ و برای افراد جویای کار در حال انتظار = $۳/۳۴۱$ ، افسردگی ($p = ۰/۰۰۶$) میانگین برای افراد جویای کار به‌کار گمارده = $۲/۲۴۰$ و برای افراد جویای کار در حال انتظار = $۳/۱۸۰$ ، پرخاشگری ($p = ۰/۰۲۶$) میانگین برای افراد جویای کار به‌کار گمارده = $۲/۲۹۸$ و برای افراد جویای کار در حال انتظار = $۳/۵۴۳$ ، پارانویا ($p = ۰/۰۱۴$) میانگین برای افراد جویای کار به‌کار

گمارده=۳/۰۲۲۴ و برای افراد جویای کار در حال انتظار=۳/۱۶۰۹ و روان‌پریشی (۰/۰۱۸ = p) میانگین برای افراد جویای کار به کار گمارده=۲/۹۳۵ و برای افراد جویای کار در حال انتظار=۳/۹۷۸ اختلاف معناداری در بین دو گروه (افراد جویای کار به کار گمارده و افراد جویای کار در حال انتظار) وجود دارد؛ و برای ابعاد جسمانی، وسواس، اضطراب و ترس مرضی اختلاف معناداری بعد از حذف متغیرهای کووریت (جنسیت و تحصیلات) بین دو گروه وجود ندارد.

بحث

در پژوهش حاضر بررسی و مقایسه نیمرخ بالینی (پرخاشگری، اضطراب، وسواس، حساسیت فردی، شکایات جسمانی، روان‌پریشی، تصورات پارانوییدی، افسردگی و ترس مرضی) و مقایسه نیمرخ مسیر شغلی (رفتار، خودکارآمدی، باور و انطباق‌پذیری) افراد جویای کار به کار گمارده و افراد جویای کار در حال انتظار انجام گرفت.

نتایج تحلیل کوواریانس نشان داد بعد از حذف متغیرهای کووریت (جنسیت و تحصیلات) تنها در بعد رفتاریابی و در بعد باور اختلاف معناداری بین دو گروه (افراد جویای کار به کار گمارده و افراد جویای کار در حال انتظار) وجود داشت و در مورد ابعاد خودکارآمدی و انطباق‌پذیری تفاوت معناداری وجود نداشت. در این راستا یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش‌های نظری و همکاران (۲۰۱۸)، انواری، ایروانی (۲۰۱۶)، سلطان‌زاده و همکاران (۲۰۱۶)، صفری و همکاران (۲۰۱۶)، بیگی و لسانی (۲۰۱۵)، صالحی و همکاران (۲۰۰۴)، صالحی (۲۰۰۵)، بت و همکاران (۲۰۱۷)، جینورا^۱ و همکاران (۲۰۱۸)، هو^۲ و همکاران (۲۰۱۴)، کوئن^۳ و همکاران (۲۰۱۰)، زیکس و ساکس^۴ (۲۰۰۹)، کانفر و همکاران (۲۰۰۱)، ساکس و آشفورث (۲۰۰۰)، ونبرگ^۵ و همکاران (۱۹۹۹)، کت^۶ (۲۰۰۶) همسو نیست.

با توجه به نتایج به دست آمده دو گروه افراد جویای کار به کار گمارده و افراد جویای کار

1. Ginevra

2. Hou

3. Koen

4. Zikic and Saks

5. Wanberg

6. Cote

در حال انتظارِ مراکزِ کاریابی از نظر نیمرخ مسیر شغلی با یکدیگر تفاوت دارند. می‌توان در تبیین این نتیجه بیان داشت که مقوله تغییر شغل در قلب مسیر شغلی است. مسیر شغلی، شامل تمام شغل‌هایی می‌شود که افراد نیاز دارند در آنها فعالیت کنند تا در نهایت به شغل موردنظر خود برسند. یکی از متغیرهای اصلی تأثیرگذار بر انتخاب مسیر شغلی، خودکارآمدی است. خودکارآمدی یعنی باورهای فرد درباره توانایی انجام موفقیت‌آمیز وظایف (بندورا، ۱۹۹۷). همچنین یکی از عوامل مؤثر در کاریابی افراد، خودکارآمدی است. افرادی که در حیطه خاصی کارآمدی اندکی دارند ممکن است یا از آن کار دوری کنند (کاری که فرد نمی‌خواهد برای آن تلاش کند و بنابراین شانس برای ماهرشدن در آن ندارد) یا به آن نزدیک شوند (کاری که فرد می‌خواهد برای آن تلاش کند و فرصت ماهرشدن در آن را پیدا می‌کند).

خودکارآمدی در بلندمدت بر رفتار تأثیر می‌گذارد. اگر افراد (افراد جویای کار و افراد در حال انتظار) خودکارآمدی بالایی داشته باشند این احتمال وجود دارد که در رویارویی با موانع، شکستها، تجارب ناخوشایند، پیامهای دلسردکننده، افسردگی و تبعیض پایداری کنند. خودکارآمدی پایین موجب ترس از انجام تصمیم یا تعهد به تصمیم می‌شود (بت، کیتینونی و سریرا، ۲۰۱۷). ویژگی اصلی خودکارآمدی این است که به جای وابستگی به یک ویژگی کلی به رفتاری خاص وابسته است (بندورا، ۱۹۷۷).

در پژوهش فعلی بین خودکارآمدی دو گروه به‌کار گمارده شده و در حال انتظار تفاوت معناداری مشاهده نشد. در باور بسیاری از افراد این فکر نهادینه‌شده که برای یافتن شغل مسیر طولانی در پیش رو است و ایستادگی در این مسیر نهایت موفقیت‌آمیز خواهد بود. یکی دیگر از دلایل این امر به طول مدت‌زمان ثبت‌نام برمی‌گردد. طول مدت ثبت‌نام افراد شرکت‌کننده در پژوهش شش ماه است و هنوز مدت‌زمان زیادی صرف نشده و فرد جویای کار هنوز امیدوار به یافتن شغل مناسب است.

در بعد رفتارکاریابی بین دو گروه تفاوت معنی‌داری وجود دارد. کانفر و همکاران

(۲۰۰۱) کاریابی را به عنوان فرایند خودتنظیمی^۱ و انگیزه دهنده^۲ تصور کرده اند: «کاریابی الگوی هدفمند و ارادی از اعمالی است که با شناسایی و تعهد به دنبال کردن اهداف استخدام آغاز می شود». اهداف استخدام^۳، رفتارهای کاریابی را فعال می کند که قبلاً تعیین شده اند. بنابراین «افراد اعمالی را برای به دست آوردن شغل جدید یا استخدام مجدد، تعریف، خلق و دنبال می کنند».

اسمیتز^۴ (۲۰۱۴) مقدمات رفتار کاریابی فعال را مشخص کرده است. منظور از مقدمات رفتار کاریابی، جمع آوری اطلاعاتی است که در آن کاریاب، فرصتهای شغلی را از منابع اطلاعاتی مختلف جستجو می کند. رفتار کاریابی فعال عملاً با درخواست دادن کار شروع می شود. افزایش در رفتار کاریابی منجر به مصاحبه های شغلی بیشتر می شود و مصاحبه های شغلی بیشتر منجر به پیشنهاد شغلی بیشتر شده و پیشنهاد شغلی بیشتر هم به استخدام منجر می شود. در نتیجه، کاریابی فرایندی پویاست که شامل رفتارها و فعالیتهای کاریابی متنوعی است که در طول دوره کاریابی فرد تغییر می کند. علاوه بر این، تغییرات در رفتار کاریابی به پیامدهای کاریابی منجر می شود. از جمله عوامل مؤثر بر رفتار کاریابی عبارتند از شخصیت، خودارزیابیها، انتظارات عمومی، متغیرهای اجتماعی و انگیزشی و ویژگیهای دموگرافیک. تحقیقات کانفر و همکاران (۲۰۰۱) در خصوص افرادی که کارشان را از دست داده اند، نشان دهنده این واقعیت است که چندین بعد از ابعاد شخصیتی (از جمله برونگرایی، روان رنجوی و وجدان گرایی) رابطه قوی تری با رفتار کاریابی در کاریابان جدید دارد، در حالی که چندین پیش بینی کننده موقعیتی (ز جمله مقدمات استخدامی و حمایت اجتماعی) رابطه قوی تری با رفتار کاریابی در بین افرادی که کارشان را از دست داده اند، نشان می دهد.

استیونس^۵ (۱۹۷۳) در بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی و رفتار کاریابی به این

1. self-regulatory
4. Smits

2. motivational
5. Stevens

3. Employment goals

نتیجه رسید که افراد سرسخت، مستقل و غیرعصبی اهداف کاری مشخصی دارند و در به دست آوردن شغل بسیار موفقند. برعکس افراد روان‌رنجور و وابسته رفتار منفعلی داشته و در رسیدن به کار با شکست مواجه می‌شوند؛ بنابراین شخصیت می‌تواند روی کارایی از طریق به‌کارگیری راهبردهای جستجوی مختلف و تصمیم برای رفتار کارایی اثر بگذارد. از دیگر عوامل مؤثر بر رفتار کارایی، شدت کارایی است. عزت‌نفس و نیاز مالی، شدت کارایی را پیش‌بینی می‌کند و شدت کارایی، استخدام را پیش‌بینی می‌کند.

یانوس و همکاران (۲۰۱۸) معتقدند شدت کارایی تحت تأثیر عزت‌نفس کاربهاست. پژوهش‌های متعدد به این نتیجه رسیده‌اند که عزت‌نفس پیش‌بینی کننده نتایج و رفتار کارایی است. همچنین عزت‌نفس بالا با دوره بیکاری کوتاه‌تر، دریافت پیشنهاد شغلی بیشتر و احتمال بیشتر استخدام مرتبط است. در بحث متغیرهای اجتماعی نیز حمایت اجتماعی مورد توجه است. حمایت اجتماعی به شبکه دوستان و خانواده اشاره دارد که برای کاربها مشورت، مساعدت و دلگرمی را فراهم می‌کنند. حمایت اجتماعی برای افراد به‌عنوان منبع مقابله‌کننده و دارای اهمیت خاصی است.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد رفتار کارایی و باور کارایی در گروه افراد به‌کار گمارده از میانگین بهتری نسبت به افراد جویای کار در حال انتظار برخوردار بود. در تبیین آن می‌توان گفت باورها و واقعیتها به‌ندرت با هم هماهنگ می‌شوند و افراد عموماً به واسطه باورهای خود هدایت می‌شوند. موفقیت‌های افراد عموماً با باورهای خودکارآمدی آنان بهتر پیش‌بینی می‌شوند. افرادی که کارآمدی بالایی دارند پس از شکست یا برخورد به موانع خود را زیر سؤال نمی‌برند و آن شکست را به تلاش ناکافی، دانش ناقص و یا مهارت کم نسبت می‌دهند که همه اینها قابل اکتساب است (بندورا، ۱۹۹۴، به نقل از شمعی زاده، ۲۰۰۵).

به نظر می‌رسد افراد به‌کار گمارده شده از باور قوی‌تری در مورد کارایی برخوردار بوده و چون اعتقاد داشتند که می‌توانند موانع و کمبودها را برطرف کنند از رفتارهای کارایی

بیشتری هم استفاده کرده‌اند و در نهایت نسبت به افرادی که از نظر باور و رفتار کاریابی ضعیف‌تر بودند خیلی زودتر به شغل مناسب دست یافتند.

همچنین نتایج تحلیل کوواریانس نشان که برای ابعاد حساسیت فردی، افسردگی، پرخاشگری، پارانوئیا و روان‌پریشی اختلاف معناداری در بین دو گروه (افراد جویای کار به‌کار گمارده و افراد جویای کار در حال انتظار) وجود داشت و برای ابعاد جسمانی، وسواس، اضطراب و ترس مرضی اختلاف معناداری بعد از حذف متغیرهای کووریت (جنسیت و تحصیلات) بین دو گروه وجود ندارد. نتایج حاصله همسو با یافته‌های مطالعات رحیمی و همکاران (۱۳۹۹)، پریس^۱ و همکاران (۱۹۹۲)، مطالعات رضایی و همکاران (۲۰۱۷)، زهراکار (۲۰۰۹)، کیدوای و سارور (۲۰۱۵)، لورنس (۲۰۱۵) و هوانگ و همکاران (۲۰۱۴) است.

با توجه به اینکه ابعاد حساسیت فردی، افسردگی، پرخاشگری، پارانوئیا و روان‌پریشی در گروه افراد جویای کار به‌کار گمارده پایین‌تر از گروه افراد جویای کار در حال انتظار است می‌توان در تبیین این نتیجه بیان داشت سلامت روانی کاریابهایی که شغل جدیدی پیدا کرده‌اند (افراد جویای کار به‌کار گمارده) نسبت به سلامت روان در افراد بیکار و یا ناراضی از شغل بیشتر است. شواهد نشان‌دهنده این واقعیت است که کاریابی با سلامت روان کاریابها مرتبط است. به این صورت که کاریابهایی که با درگیرکردن خودشان در کاریابی شدید با بیکاری مقابله می‌کنند، احتمال بیشتری دارد که سلامت روانشان بهبود یابد خصوصاً اگر کاری پیدا کنند (ونبرگ^۲، ۱۹۹۷).

یکی از مهم‌ترین عوامل برای انتخاب یک شغل، شخصیت فرد است. شخصیت مجموعه‌ای از ویژگیهای پایدار و بی‌نظیر است که ممکن است در پاسخ به موقعیتهای مختلف تغییر کند. کاملاً روشن است که بیکاری و از دست دادن شغل با اثرات روان‌شناختی

1. Price
2. Wanberg

و جسمی منفی شامل نشانه‌های اختلالات روانی، پریشانی و افسردگی همراه است (هوانگ و همکاران، ۲۰۱۴ و ونبرگ، ۱۹۹۷). از طرف دیگر، مدت طولانی کاریابی و به همراه آن بیکاری می‌تواند به کاهش نمره سلامت روان منجر شود. مطالعات الاهلما در مورد بیکاران نشان داده که بیکاری تهدید عمده‌ای برای آسایش روانی است.

در مطالعات متعدد نشان داده شده که میان بیکاری جوانان اختلالات خفیف روان‌پزشکی رابطه‌ای وجود دارد. بیشترین پیامدهای روان‌شناختی بیکارشدگی شامل مشکلات افسردگی، اضطراب، پرخاشگری، وسواس و شکایات جسمانی بوده است. کت و همکاران (۲۰۰۶) نقش ویژگیهای شخصیتی را که شامل هیجان‌پذیری مثبت و منفی، وظیفه‌شناسی و خودکارآمدی کاریابی است، در وضوح کاریابی، شدت کاریابی و نتایج کاریابی بررسی کرده است. آنها دریافتند که هیجان‌پذیری مثبت وضوح کاریابی را پیش‌بینی می‌کند و وضوح کاریابی شدت کاریابی را پیش‌بینی می‌کند.

این نتایج بیان می‌کند که افراد جویای کار با هیجان‌پذیری بالا کار پیدا می‌کنند. زیرا آنها وضوح کاریابی و همچنین جستجو برای کاریابی را افزایش می‌دهند.

ونبرگ و کانفر معتقد هستند که ناتوانی در کاریابی منجر به استرس، افسردگی و اضطراب است (ساکس و آشفورث، ۲۰۰۲). افرادی که به دنبال کار هستند، در طول دوره کاریابی خود، سطوح بالای استرس را تجربه می‌کنند که منجر به اجتناب، کناره‌گیری و در ماندگی آنها می‌شود. استرس ناشی از این موقعیت باعث می‌شود که آنها دست از جست‌وجو بکشند. افراد جویای کار در حال انتظار به سبب جستجوی مکرر برای یافتن شغل از نیمرخ بالینی نامطلوبی برخوردارند و اغلب آنها از پرخاشگری، اضطراب، وسواس، حساسیت فردی، شکایات جسمانی، روان‌پریشی، تصورات پارانوئیدی، افسردگی و ترس مرضی رنج برده و از سوئی با توجه به شرایط دشواری که پیش روی افراد جویای کار به کار گمارده وجود دارد ایشان نیز از نیمرخ بالینی نامطلوبی برخوردار هستند. پس می‌توان گفت کاربایایی که به شکل بهتری (با شدت بیشتر و پرتلاش‌تر) درگیر

کاریابی می‌شوند، احتمال بیشتری دارد که مصاحبه شغلی بیشتر و پیشنهاد شغلی بیشتری داشته باشند، سریع‌تر شغلی به دست آورند، تناسب بیشتری در شخص-شغل و شخص-سازمان به دست آورند و سرانجام، بهزیستی روان‌شناختی بهتری را تجربه کنند. واتسون و هیوبارد^۱ (۱۹۹۶) در تحقیق خود نیز به این نتیجه رسیدند که افرادی که روان‌رنجوری بالایی دارند بیشتر به استرس به این شیوه‌ها پاسخ می‌دهند: رها کردن تلاش، رویای روز، منحرف کردن خود و شکایت کردن از دیگران. شیوه‌هایی چون انزوای طلبی، کناره‌گیری از دیگران و خود را نکوهش کردن که فاقد کارایی و اثربخشی شناخته شده است. لذا روان‌رنجوری با نقص در حل مسئله، تصمیم‌گیری وابسته و نامصمم بودن در شغل مرتبط شده است.

از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به مدت زمان ثبت‌نامی اشاره کرد که بازه زمانی یک ساله در نظر گرفته شد. همچنین شیوه‌های ارزیابی متغیرها در این پژوهش ابزارهای خودگزارشگری بود. این پژوهش در شهر نجف‌آباد از استان اصفهان انجام شده است و باید در تعمیم نتایج به سایر شهرها جانب احتیاط رعایت شود. با توجه به محدودیت‌های ذکر شده پیشنهاد می‌شود از مدت‌زمان بیشتری برای انتخاب افراد در پژوهش استفاده شود و امکان بررسی رابطه نیمرخ مسیر شغلی و ویژگی‌های شخصیت در طولانی‌مدت بر کاریابی بررسی شود. همچنین پیشنهاد می‌شود این پژوهش در سایر شهرها هم انجام و نتایج آنها با یکدیگر مقایسه شود.

ملاحظات اخلاقی

این پژوهش در قالب پایان‌نامه کارشناسی ارشد و با هزینه پژوهشگر انجام شده است. هیچ‌گونه تعارض منافی وجود نداشته است. اطلاعات شرکت‌کنندگان در پژوهش کاملاً محرمانه بود و افراد برای شرکت در پژوهش رضایت کامل داشتند.

1. Watson and hubbard

- Aralmani, G., & Arulmani, S.N. (2004). *Career counselling*. NewDelhi: Tata Mcgraw-Hill Companies.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bascom, G. W., & Christensen, K. M. (2017). The impacts of limited transportation access on persons with disabilities' social participation. *Journal of Transport & Health*, 7, 227-234.
- Bett, G., Kiptiony, G., & Sirera, M. (2017). Relationship between Demographic Characteristics and Marital Satisfaction for Career Couples in Kericho County, Kenya. *Journal of Humanities And Social Science*, 22(12), 53-60.
- Bush, K. L., & Tassé, M. J. (2017). Employment and choice-making for adults with intellectual disability, autism, and down syndrome. *Research in developmental disabilities*, 65, 23-34.
- Côté, S., Saks, A. M., & Zikic, J. (2006). Trait affect and job search outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 233-252. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.08.001>
- Derogatis, L. R., Rickels, K., & Rock, A. F. (1976). The SCL-90 and the MMPI: A step in the validation of a new self-report scale. *The British Journal of Psychiatry*, 128(3), 280-289. <https://doi.org/10.1192/bjp.128.3.280>
- Ginevra, M. C., Di Maggio, I., Santilli, S., Sgaramella, T. M., Nota, L., & Soresi, S. (2018). Career adaptability, resilience, and life satisfaction: A mediational analysis in a sample of parents of children with mild intellectual disability. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 43(4), 473-482. <https://doi.org/10.3109/13668250.2017.1293236>
- Hou, C., Wu, L., & Liu, Z. (2014). Effect of proactive personality and decision-making self-efficacy on career adaptability among Chinese graduates. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 42(6), 903-912. <https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.6.903>
- Huang, J., Birkenmaier, J., & Kim, Y. (2014). Job loss and unmet health care needs in the economic recession: different associations by family income. *American journal of public health*, 104(11), e178-e183. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2014.301998>

- Kidwai, A., & Sarwar, Z. (2015). Psychological Impacts of Unemployment-Evidence from the Literature. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 4(3), 141.
- Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126-139. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.004>
- Laurence, J. (2015). (Dis) placing trust: The long-term effects of job displacement on generalised trust over the adult lifecourse. *Social Science Research*, 50, 46-59. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2014.11.006>
- Price, R. H., Van Ryn, M., & Vinokur, A. D. (1992). Impact of a preventive job search intervention on the likelihood of depression among the unemployed. *Journal of Health and Social Behavior*, 33(2), 158-167. C:\Users\Reza\Desktop\10.2307\2137253
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1999). Effects of individual differences and job search behaviors on the employment status of recent university graduates. *Journal of Vocational behavior*, 54(2), 335-349. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1665>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Smits S.(2014). Disability and employment in the USA: The quest for best practices, *Disability & Society* 19(6), 647-662.
- Stevens, N. D. (1973). Job-seeking behavior: A segment of vocational development. *Journal of Vocational Behavior*, 3(2), 209-219. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(73\)90011-0](https://doi.org/10.1016/0001-8791(73)90011-0)
- United Nations. (2018). Retrieved from <https://www.un.org/en/>
- Van Niekerk L., Coetzee Z., Engelbrecht M., Hajwani Z. & Terreblanche S., (2015). 'Time-utilisation trends of supported employment services by persons with mental disability in South Africa', *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation* 52, 825-833. <https://doi.org/10.3233/WOR-152149> [PubMed]
- Yanos, P. T., Stefancic, A., Alexander, M. J., Gonzales, L., & Harney-Delehanty, B. (2018). Association between housing, personal capacity factors and community participation among persons with psychiatric dis-

- abilities. *Psychiatry research*, 260, 300-306.
- Anwari, H.R. and Irvani, M.R. (2015). *The effectiveness of career counseling with the Savikas adaptability method on teachers' job satisfaction*. The fifth national conference of psychology, counseling and assistance. (in Persian)
 - Bigi, Z. and Lasani, M. (2014). *Investigating the adaptability of the career path among engineering students of Shahid Bahonar Kerman by gender*. National conference of applied research in educational sciences and psychology and social harms of Iran, unpublished. (in Persian)
 - Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality–motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied psychology*, 86(5), 837. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.837>
 - Madbarnia, M.J., Shujaei Tehrani, H., Fallahi, M., and Faqirpour, M. (2009) Normalization of scl90 test in high school, pre-university students of Gilan province. *Gilan Medical Sciences*, 19(75), 58-65. (in Persian)
 - Mirzaei, R. (1980). Evaluation of reliability and validity of SCL-90-R test in Iran. *Unpublished, Freya online magazine*. November 4, 1986. (in Persian)
 - Mushaf, H. (2005). *Investigating the effect of Krambo Letz social learning career counseling on increasing attitude in entrepreneurial behavior of Isfahan University students*. Master's thesis, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Isfahan University. (in Persian)
 - Nazari, R., Efralizadeh, F.A., Kohi, A.H., Fazeli, S.R., and Birami, R. (2017). The resilience of women's career paths, the role of adaptability and self-efficacy. *Career and Organizational Counseling Quarterly*, 10(34), 9-22. (in Persian)
 - Pardlan, n. Abedi, M.R., Baghban, A., and Nilforoshan, P. (2012). *The adaptability of the career path*. The second international conference on entrepreneurial management and economic development. not printed. (in Persian)
 - Rahimi, R.A., Salimi, H., Farah Bakhsh, K., and Asgari, M. (2019). Financial conflicts and arrangements in working couples: a phenomenological study, *Journal of Social Welfare*, 76(20), 37-86. (in Persian)
 - Rezaei, A.A., Shafiabadi, A.A., Philafishinejad, M.R., and Abdi Zarin, S. (2016). Psychological consequences of unemployment and practical strategies of career decision-making to return to work. *Career and Organizational Counseling Quarterly*, 9(33), 105-89. (in Persian)

- Rezapour, M. (1397). *Standardization of SCL 90 test on students of Chamran University and Ahvaz Branch Azad University*. Master's thesis. (in Persian)
- Safari, M., Rabiei, M., and Misbah, N. (2015) The amount and factors affecting the job adaptability of new incoming students of Tehran University. *Journal of Educational Management Innovations*, 43, 83-94. (in Persian)
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2000). Change in job search behaviors and employment outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 277-287. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1714>
- Salehi, R. (2005). *Employment behavior of unemployed women in Shahrekord city*. Summary of research week articles. not printed. (in Persian)
- Salehi, R., Abedi, M.R., and Farahbakhsh, K. (2006). The relationship between job search beliefs and self-efficacy and job search behavior of unemployed women in Shahrekord. *Knowledge and Research in Psychology*, 27(1), 113-124. (in Persian)
- Shamaizadeh, M. (2005). *Investigating the effect of socio-cognitive career counseling on increasing the self-efficacy of entrepreneurship of Isfahan University students*. Master's thesis in career counseling, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Isfahan University. (in Persian)
- Sukinik, D., Bendat, W., and Ruffman, L. (2016). *Job preparation program (translation of M. Faraji)*. Tehran: Rushd Publications. (in Persian)
- Sultanzadeh, S., Abedi, M.R., and Baghban, A. (2015). Predicting the adaptability of the career paths of employees of industrial centers based on the components of psychological capital. *Journal of Positive Psychology*, 2(1), 19-30. (in Persian)
- Wanberg, C. R. (1997). Antecedents and outcomes of coping behaviors among unemployed and reemployed individuals. *Journal of Applied psychology*, 82(5), 731. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.731>
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: Motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *Journal of Applied psychology*, 84(6), 897. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.6.897>

- Wang, Z., & Fu, Y. (2015). Social support, social comparison, and career adaptability: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 43(4), 649-659. <https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.4.649>
- Watson, D., & Hubbard, B. (1996). Adaptational style and dispositional structure: Coping in the context of the Five-Factor model. *Journal of personality*, 64(4), 737-774. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1996.tb00943.x>
- Zahra Kar, Kianoush. (2009). Comparison of mental health of working and non-working people aged 22 to 40 in Tehran. *Journal of Educational Research*, 5(18):95-113. (in Persian)
- Zikic, J., & Saks, A. M. (2009). Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 117-127. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.001>

